2003-2004

Annual Report

Rapport annuel

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l'emploi

New Nouveau Brunswick
CANADA

Report covering the fiscal year
April 1, 2003 – March 31, 2004

Published by:

Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 2004

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-325-3

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2003 au 31 mars 2004

Publié par:

Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

Octobre 2004

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55396-325-3

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

2003-2004

Annual Report

Labour and Employment Board

Rapport annuel

Commission du travail et de l'emploi

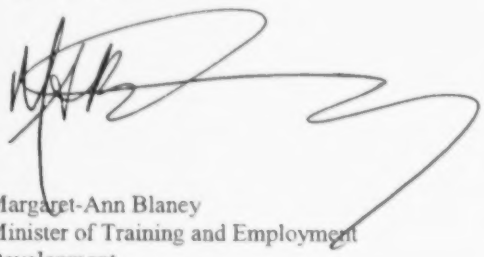
New Nouveau Brunswick
CANADA

To the Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please Your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2003 to March 31, 2004.

Respectfully submitted,



Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment
Development

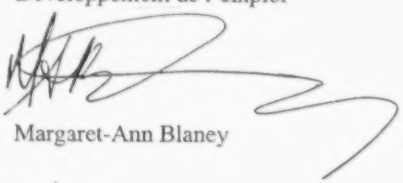
À l'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1 avril 2003 au 31 mars 2004.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.

La ministre de la Formation et
Développement de l'emploi



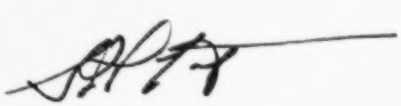
Margaret-Ann Blaney

To the Honourable Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment
Development

Madam Minister:

I have the honour to submit the Ninth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2003 to March 31, 2004 as required by Section 14 of the Labour and Employment Board Act, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully submitted,



George P.L. Filliter
Chairperson

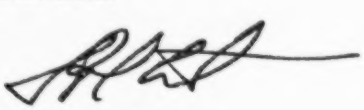
À l'honorable Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et
Développement de l'emploi

Madame la Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le neuvième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 2003 au 31 mars 2004, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le Président



George P.L. Filliter

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 5

II. Mission Statement 8

III. Message from the Chair..... 9

IV. Composition of the Board... 11

V. Organizational Chart..... 12

VI. Administration and Budget..... 13

VII. Summary of Sample Cases..... 17

VIII. Judicial Review 32

IX. Summary Tables of Matters dealt with, by statute 35

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction..... 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président..... 9

IV. Composition de la Commission 11

V. Organigramme 12

VI. Administration et Budget ... 13

VII. Sommaires d'exemples de causes 17

VIII. Révisions judiciaires 32

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi 35

I

INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L 0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The current membership of the Labour and Employment Board consists of a full-time chairperson; eight (8) part-time vice-chairpersons; and sixteen (16) members equally representative of employees and employers. To determine the various applications/complaints filed under the above statutes, the Board conducts numerous formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centers throughout the province. At the discretion of the chairperson, these hearings are conducted either by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or a vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

The *Industrial Relations Act* sets out the right of an employee in the private sector to become a member of a trade union and to participate in its legal activities without fear of retaliation from an employer. The Board has the power to certify a trade union as the exclusive bargaining agent for a defined group of employees of a particular employer and may order a representation vote among the employees to determine whether a majority wish to be represented by the trade union. Following certification, both the trade union and the employer have a legal responsibility to meet and to begin bargaining in good faith for the conclusion of a collective agreement which sets out the terms and conditions of employment for that defined group of employees for a specified period of time.

I

INTRODUCTION

Les observations générales qui suivent ont pour but de permettre au lecteur de comprendre le rôle et les responsabilités de la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'appliquer une loi en particulier. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*; en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. De plus, la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* a été modifiée en décembre 2001 afin d'ajouter à sa compétence la responsabilité de l'application de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

La Commission se compose actuellement d'un président à temps plein, de 8 vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Pour rendre une décision sur les diverses demandes ou plaintes présentées en vertu des lois susmentionnées, la Commission tient de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. À la discrétion du président, ces audiences sont tenues par le président ou un vice-président seul, ou par un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

Generally, therefore, the Board will entertain applications for: certification or decertification and in either instance, the Board may order a representation vote to determine the wishes of the majority of the employees; the effect of a sale of a business on the relationship between the new employer and the trade union; the determination of work jurisdiction disputes between two trade unions, particularly in the construction industry; complaints of unfair practice where one party alleges another party has acted contrary to the Act, often leading the Board to order the immediate cessation of the violation and the reinstatement of employee(s) to their former position with no loss of wages should the Board determine that a suspension, dismissal and/or layoff is a result of an anti-union sentiment by the employer.

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 20 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. The Board has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to employment relationships in the province, such as minimum and overtime wage rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the administration or supervision of their retirement /pension programs.

En règle générale, la Commission entend donc les demandes d'accréditation et de retrait d'accréditation; dans l'un ou l'autre cas, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer la volonté de la majorité des salariés. La Commission peut également déterminer l'effet de la vente d'une entreprise sur la relation entre le nouvel employeur et le syndicat, et trancher les conflits de compétence entre syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction. Elle peut enfin entendre les plaintes pour pratique déloyale accusant une partie d'avoir contrevenu à la *Loi*; dans un tel cas, la Commission ordonne fréquemment que cesse sur-le-champ l'infraction et que le salarié soit réintégré à son ancien poste sans perte de salaire si elle détermine qu'une suspension, un congédiement ou un licenciement est motivé par l'attitude antisyndicale de l'employeur.

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les employés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les corporations de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des corporations de la Couronne, on compte actuellement 20 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 employés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à des liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de congés payés, les congés fériés payés, les congés de maternité et les congés pour prendre soin des enfants. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des employés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans l'administration ou la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission may recommend to the Minister of Training and Employment Development that an independent tribunal, referred to as a Board of Inquiry, be appointed to inquire into the complaint. Since 1996, the Minister may refer such complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative boards except where boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice or procedural fairness.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes officielles de discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le sexe, et elle en fait la conciliation. S'il est impossible de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre peut référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre une décision.

Chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont finales et exécutoires pour les parties concernées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf s'il excède sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle ou d'impartialité de la procédure.

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the six (6) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act* and the *Fisheries Bargaining Act* by holding formal hearings on the various applications/complaints filed alleging violations of these statutes and rendering written decisions.

- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation to decisions made by the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act* by holding formal hearings and rendering written decisions.

- ✓ Act as a Board of Inquiry arising from a complaint filed under the *Human Rights Act* when such complaint is referred by the Minister of Training and Employment Development to the Board for determination through a formal hearing process.

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

II

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les six lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Administrer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et *la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* en tenant des auditions formelles sur les diverses demandes ou plaintes présentées qui font allégation de violations à ces lois et rendre des décisions écrites.

- ✓ Administrer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension* en tenant des auditions formelles et en rendant des décisions écrites.

- ✓ Agir comme commission d'enquête à la demande du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi suite à une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* pour rendre une décision par la voie d'une audition formelle.

- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les employés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

As Chairperson, I am pleased to submit the 9th annual report of the Labour and Employment Board, which covers the period from April 1, 2003 to and including March 31, 2004. In so doing, I will offer some reflections after my first full year in the position.

The Labour and Employment Board is established by virtue of the *Labour and Employment Board Act* and is mandated with jurisdiction to administer and adjudicate matters pursuant to the provisions of the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Right Act* and the *Fisheries Bargaining Act*.

There were 211 matters filed in the last fiscal year, which remains consistent with previous years. The number of actual hearing days was reduced slightly to 100 days. A significant number of matters filed with the Board are dealt with by the executive staff without the necessity of a hearing, with the Board generally overseeing the process. Furthermore, the Board has implemented a system of pre-hearing conferences that often result in the parties resolving all or at least some of the issues in dispute.

The number of decisions issued by the Board has decreased significantly, from 75 written decisions last fiscal to 49 written decisions this period, this decrease being attributable to less activity under the *Industrial Relations Act* and the *Employment Standards Act*. However, under the *Public Service Labour Relations Act*, *Pension Benefits Act* and *Human Rights Act*, the number of written decisions has actually increased. The average number of days of hearing required to complete a matter has increased by approximately 25%. This may well be due to the characteristically more complex issues that are being presented.

The number of matters dealt with under the *Public Service Labour Relations Act* has increased. The Board entertained six requests for the appointment of Conciliation Officers, Conciliation Boards and/or Commissioners. The Board issued only one deadlock during this period in a public sector dispute involving parties to a collective agreement that had expired and where negotiations for a new agreement had broken down. However, this one dispute involving Local 1251 of the Canadian Union of Public Employees [Institutional Services and Institutional Care Operational Groups Part I] which groups represent, in part, correctional

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

En tant que président, je suis heureux de soumettre le 9e rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement. J'en profite pour faire quelques réflexions après ma première année complète à ce poste.

La Commission du travail et de l'emploi existe en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* et elle a l'autorité nécessaire pour administrer et arbitrer des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne* et de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

Au cours de l'exercice financier qui vient de se terminer, 211 affaires ont été déposées, ce qui est comparable aux années précédentes. Le nombre réel de jours passés en audition a été de 100, ce qui représente une légère diminution. Parmi les affaires déposées auprès de la Commission, un grand nombre est réglé par le personnel de direction sans qu'une audition soit nécessaire, le processus étant généralement supervisé par la Commission. De plus, la Commission a instauré un système de conférences préparatoires à l'audition qui permet bien souvent aux parties de résoudre au moins quelques-unes des questions sur lesquelles porte un différend.

Le nombre de décisions rendues par la Commission a diminué de façon considérable et est passé de 75 décisions écrites au cours de l'exercice financier de l'an dernier à 49 décisions écrites au cours de l'exercice financier qui vient de se terminer. La diminution est attribuable à la diminution de l'activité se rapportant à la *Loi sur les relations industrielles* et à la *Loi sur les normes d'emploi*. Toutefois, le nombre de décisions prises en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur les droits de la personne* a en fait augmenté. Le nombre moyen de jours d'audition nécessaire pour résoudre une affaire a augmenté d'environ 25 pour cent. Cela pourrait être dû aux affaires présentées qui sont plus complexes que d'habitude.

Le nombre d'affaires traitées en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* a augmenté. La Commission a examiné six demandes de nomination de conciliateurs, de commissions de conciliation et/ou de commissaires. Au cours de la période, la Commission a déclaré seulement une impasse dans un différend se rapportant à une convention collective du secteur public qui avait expiré et dont les négociations en vue d'une nouvelle entente avaient été rompues. Le différend mettait en cause la section locale 1251 du Syndicat canadien de la fonction publique (groupe Services d'établissement et soins en

officers, custodial workers and human services counsellors were involved in a 23 day strike during the month of October involving in excess of 500 employees. An agreement was eventually concluded between the parties, for a term effective from December 16, 2002 to June 15, 2007 (4.5 years).

Hearings before the Board are conducted either by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone, or alternatively, by a panel consisting of the Chairperson or a Vice- Chairperson along with one member representative of Employees and one member representative of Employers. During the last number of years, the proportion of hearings conducted by three member panels has steadily declined. The decision as to whether or not to appoint a panel rests in the office of the Chairperson and various criteria are considered. However, in any matter in which a party specifically requests that it be heard by a tripartite panel, the Board will attempt to accede to the request.

In conclusion, I would like to take this opportunity to thank all members of the Board and staff for their continued dedication to ensuring the delivery of quality services to our stakeholders.

établissement de la Partie I). Le groupe touché, qui représente entre autres les agents des services correctionnels, les concierges et les intervenants communautaires, a mobilisé plus de 500 grévistes pendant 23 jours durant le mois d'octobre. Une entente a finalement été conclue entre les parties pour une période allant du 16 décembre 2002 au 15 juin 2007 (4,5 ans).

Les auditions devant la Commission peuvent être menées soit par le président ou un seul vice-président seul, soit par un comité formé par le président ou un vice-président, un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Depuis plusieurs années, il y a une diminution marquée dans la proportion des auditions menées par des comités de trois membres. La décision de nommer ou non un comité revient au président, et un grand nombre de critères sont considérés. Toutefois, dans toute affaire où une partie demande expressément d'être entendue par un comité de trois membres, la Commission essaie d'accéder à sa demande.

En conclusion, je profite de l'occasion pour remercier tous les membres de la Commission et le personnel pour leur dévouement continu qui permet d'offrir des services de qualité aux intervenants.

IV

Composition of the Labour and Employment Board

Chairperson – George P.L. Filliter
Alternate Chairperson – J. Paul Dubé/vacant*

Vice-Chairpersons

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Guy G. Couturier, Q.C. (Moncton)
Thomas S. Kuttner, Q.C. (Fredericton)
Gerald M. (Gary) Lawson (Saint John)
Judith F. MacPherson, Q.C. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst) ***
Elie Chiasson (Dieppe)/Myrna Richards (Hampton)**
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)***

Members representing Employer interests

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Members representing Employee interests

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

Chief Executive Officer – Nicole Bois
Legal Officer – Lise Landry

Administrative Staff
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson

* Paul Dubé did not re-offer upon the expiry of his appointment in December. The position of Alternate Chairperson is now vacant.
** Myrna Richards replaces Elie Chiasson effective September 20, 2003, for a term of three years.
*** Kathleen Quigg and J. Raymond Wade have been appointed for a term of three years effective December 15, 2003.

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président – George P.L. Filliter
Président Suppléant –J. Paul Dubé/vacant*

Vice-Président(e)s

Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
Guy G. Couturier, c.r. (Moncton)
Thomas S. Kuttner, c.r. (Fredericton)
Gerald M. (Gary) Lawson (Saint John)
Judith F. MacPherson, c.r. (Moncton)
Kathleen A. Quigg (Bathurst)***
Elie Chiasson (Dieppe)/Myrna Richards (Hampton) **
J. Raymond Wade (Tracadie-Sheila)***

Membres représentants les intérêts des employeurs

Gary Arsenault (Grande-Digue)
Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jane Higgins (Saint John)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Ed Mathurin (Bathurst)
Frank Menzies (Whitney)

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s

Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Rick Doucet (Rothesay)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Paul Young (Fredericton)

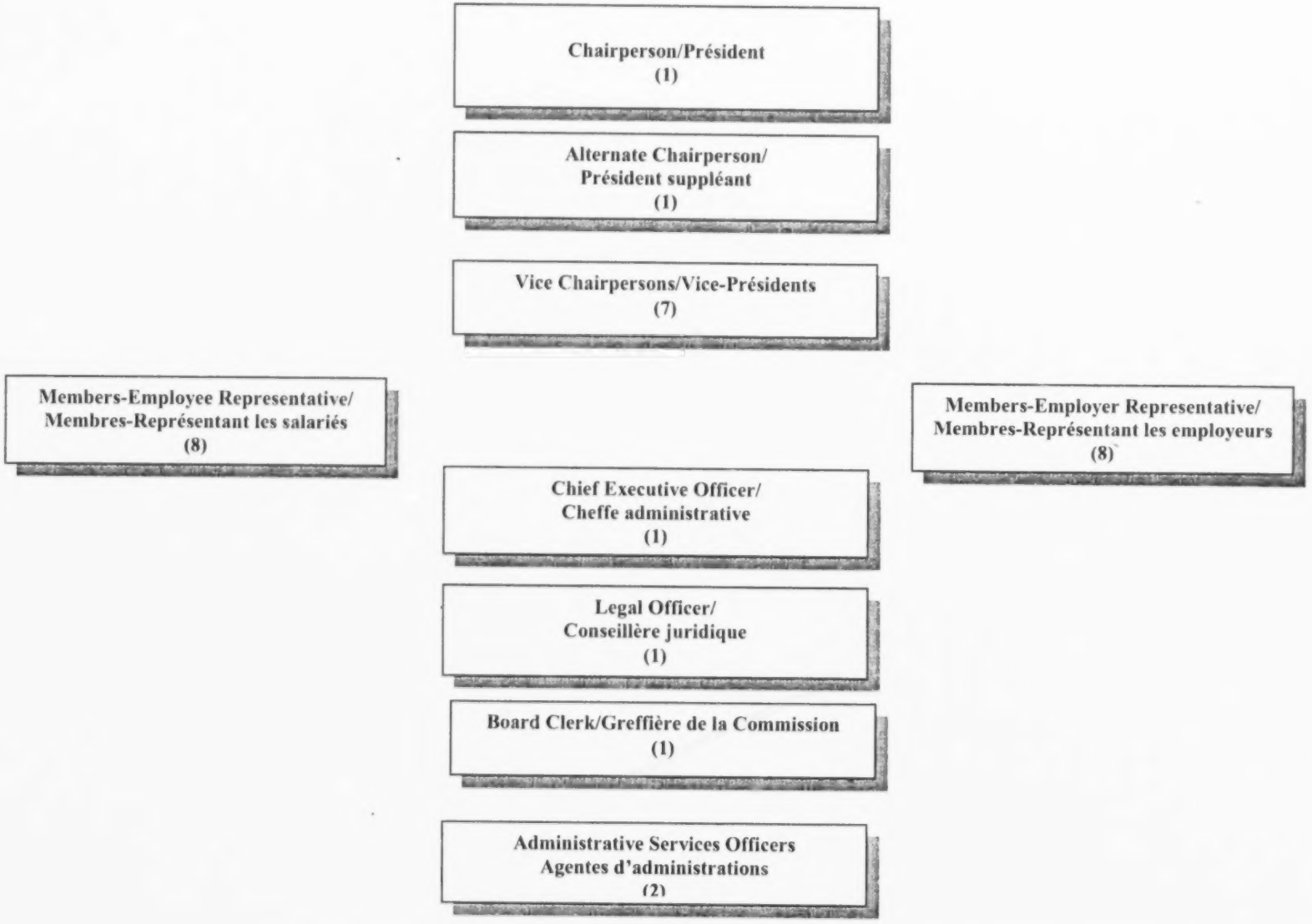
Cheffe administrative – Nicole Bois
Conseillère juridique – Lise Landry

Personnel administratif
Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson

* Paul Dubé a démissionné de son poste à la Commission. Le poste de président suppléant est maintenant vacant.
** Myrna Richards a remplacé Elie Chiasson effectif le 20 septembre 2003, pour un mandat de trois ans.
*** Kathleen Quigg et J. Raymond Wade ont été nommés pour un mandat de trois ans effectif le 15 décembre 2003.

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

The membership of the Board consists of a full-time chairperson, 8 part-time vice-chairpersons and 16 Board members equally representative of employees and employers. All members are appointed to the Board by Order-in-Council for a fixed term, ordinarily three years. Vice-chairpersons and Board members are paid in accordance with the number of meetings/hearings that each participates in throughout the year. The current per diem rates are $286.20 for vice-chairpersons and $115 for Board members.

The chief executive officer, with the assistance of a legal officer, a Board clerk and 2 administrative assistants, is responsible for the day to day operation of the Board office, including overseeing legislative processes. There are in excess of 50 types of applications/complaints that may be filed with the Board. Matters must be processed within the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. In addition, all matters must be processed within the time limit identified in the applicable legislation and its regulations, and these time limits vary considerably depending on the urgency of the application or complaint. For example, an application alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The chief executive officer and/or the legal officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

All matters not otherwise resolved must be determined by a formal hearing. The chairperson, in his discretion, may assign a matter to be heard by the chairperson or a vice-chairperson sitting alone, or by a panel of three persons consisting of the chairperson or vice-chairperson along with one member representative of employees and one member representative of employers.

Additionally, the Board's processes provide for the scheduling of a pre-hearing conference. This procedure is intended to facilitate complex cases and/or multiple parties involved in a matter by succinctly outlining for the parties the issues involved in the case scheduled for hearing. It will often involve the disclosure of documents to be introduced at the hearing, the intended list of witnesses, and the settlement of procedural issues, all of which might otherwise delay the hearing. Where appropriate, it may also involve efforts to resolve the

VI

ADMINISTRATION

La Commission se compose d'un président à temps plein, de huit vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de trois ans. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions ou d'auditions tenues au cours de l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission.

Le chef de la direction, appuyé dans ses fonctions par un conseiller juridique, un greffier et deux adjoints administratifs, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la demande ou de la plainte. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant une grève illégale par des employés ou un lock-out illégal par un employeur et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande de déclaration de syndicat successeur confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. Le chef de la direction ou le conseiller juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

Toute question non résolue autrement doit être tranchée par une audience formelle. Le président, à sa discrétion, peut référer la question au président ou à un vice-président seul, ou à un comité de trois personnes formé du président ou d'un vice-président avec un membre représentant les employés et un membre représentant les employeurs.

De plus, les processus de la Commission prévoient la tenue d'une conférence préparatoire. Cette procédure vise à faciliter le traitement de cas complexes ou mettant en cause plusieurs parties dans une affaire en exposant succinctement pour les parties les questions à traiter lors de l'audition. Elle comporte souvent la communication des documents à présenter au cours de l'audition, la présentation de la liste prévue des témoins et le règlement des questions de procédure; bref, le traitement des questions qui pourraient autrement retarder l'audition. S'il

underlying dispute. A pre-hearing conference will be presided by the chairperson or a vice-chairperson. More than one pre-hearing conference may be held in any one matter.

Generally, a direction to schedule a pre-hearing conference will be made by the chairperson at the same time that the matter is assigned for hearing. During this reporting period, there were eight (8) pre-hearing conferences held arising from five (5) separate matters. In two instances, the parties settled their dispute and there was no need for a formal hearing. In a second instance, a settlement was imminent. In the remaining two matters, the process allowed for the resolution of preliminary issues thereby substantially reducing the length of the formal hearing.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province. However, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 110 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

There were 77 matters pending from the previous fiscal year (2002-2003); 211 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 288 matters; 199 matters were disposed of. There remain 89 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 35.

y a lieu, des efforts peuvent également être déployés pour résoudre le différend en cause. Le président ou un vice-président présidera une conférence préparatoire. Il est possible de tenir plus d'une conférence préparatoire relativement à toute question.

D'habitude, le président ordonne qu'une conférence préparatoire soit fixée au moment où l'affaire est assignée à des fins d'audition. Durant la période visée par le rapport, la Commission a tenu huit conférences préparatoires découlant de cinq affaires distinctes. Dans deux cas, les parties ont résolu leur différend, ce qui a éliminé la nécessité de tenir une audition formelle. Dans un autre cas, une résolution était imminente. Dans les deux autres cas, le processus a permis une résolution des litiges préliminaires, ce qui a réduit considérablement la durée de l'audition formelle.

La Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres centres ailleurs dans la province. Toutefois, une composante importante de la charge de travail de la Commission est de nature administrative. Au cours de l'année à l'étude, un total de 110 causes ont été traitées par le personnel exécutif et administratif sans la tenue d'une audition formelle, sous la surveillance générale de la Commission.

Soixante-dix-sept causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2002-2003) et 211 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 288 causes. La Commission en ayant réglé 199 pendant l'année, 89 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Voici un aperçu général des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 35.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/ nombre de nouvelles cause déposées	# hearing days/ nombre de jour d'audition	# written reasons for decision/nombre de décisions écrites	# matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition	# matters pending at the end of this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles	52	127*	40	20	77	55
Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics	5	27**	11	4	12	12
Fisheries Bargaining Act/Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche	0	0	0	0	0	0
Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi	14	50	25	20	19	15
Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension	0	2	2	2	0	0
Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne	6	5	22	3	2	7
TOTAL	**77**	**211**	**100**	**49**	**110**	**89**

* includes 43 certifications and 32 complaints unfair practice/ comprend 43 accréditations et 32 plaintes de pratique déloyale

** includes 8 complaints under section 19 of the Act and 5 Notices pursuant to sectio 43.1/comprend 8 plaintes aux termes de l'art. 19 et 5 Avis aux termes de l'art. 43.1

Number of hearing days / Nombre de jours d'auditions

Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul	Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes	Total
93	7	100

Budget 2003-2004

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel **Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier***	466,750	452,225
4 Other Services/ Autres Services **Operational Costs/ Frais de fonctionnement**	115,000	85,897
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	12,800	(24,792)
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements	1,100	(30,780)
Total	**595,650**	**593,694**

VII

SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters that the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Board concludes that Christmas wreath maker not entitled to vacation pay because she was an independent contractor and not an employee under the Employment Standards Act

Coulter v. Wright and Wright operating as Pike Hill Evergreens, ES-008-03, 10 June 2003

The complainant produced Christmas wreaths for the employer, a firm that sold the wreaths primarily in the U.S. market. The parties agreed that the complainant would be an employee because this status would entitle her to employment insurance benefits once her seasonal job ended. She received some training in the employer's shop and was advised as to the specifications for the wreaths. Thereafter, the complainant gathered her own wreath tips, and assembled wreaths on wires supplied by the employer at her own home without supervision for a period of 4 to 5 weeks. When the job ended, a dispute arose as to whether the complainant was entitled to vacation pay of 4%. She brought a complaint to the Labour and Employment Board under s. 26(1)(a) of the Employment Standards Act seeking vacation pay of $110.60.

The Board said that the complainant would only be entitled to vacation pay if she had been an employee under the Employment Standards Act rather than an independent contractor who was not covered by the Act. The fact that the parties agreed that the complainant would be an employee was not determinative. The question of whether a person is an employee or an independent contractor must be resolved by a common law test which considers whether the person is under the employer's control, uses her own tools or those of the employer, or stands to make a profit or suffer a loss. In this case, the employer exercised no control over the complainant's hours of work or production levels and provided no tools. The complainant had an opportunity to profit by increasing production or hiring others to help her, and she had a chance to lose money if her expenses exceeded her income. The complainant was not an employee within

VII

SOMMAIRE DES CAUSES TYPE

Dans la présente partie, on trouvera des exemples des décisions rendues par la Commission au cours de la période visée par le présent rapport, et elle témoigne de la diversité des questions en litige que la Commission doit trancher. Les résumés sont regroupés selon la loi applicable.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La Commission statue qu'une fabricante de couronnes de Noël n'a pas droit à une paye de vacances, étant donné qu'elle était une entrepreneure indépendante et non une salariée au sens de la *Loi sur les normes d'emploi.*

Coulter c. *Wright* et *Wright faisant affaire sous la dénomination sociale Pike Hill Evergreens*, ES-008-03, 10 juin 2003.

La plaignante confectionnait des couronnes de Noël pour le compte de l'employeur, une entreprise qui vendait sa production de couronnes principalement sur le marché des États-Unis. Les parties ont convenu que la plaignante serait une salariée de façon à ce qu'elle puisse toucher des prestations d'assurance-emploi à la fin de son travail saisonnier. Elle a reçu un peu de formation à l'atelier de l'employeur et elle a pris connaissance des spécifications applicables aux couronnes. La plaignante a ensuite cueilli ses propres pointes de sapin, et elle a travaillé chez elle et sans surveillance pendant une période de quatre ou cinq semaines pour assembler des couronnes à l'aide de formes de fil de fer fournies par l'employeur. À la fin de son emploi, un litige a pris naissance au sujet de la question de savoir si la plaignante avait droit de toucher le paiement de ses congés annuels équivalant à 4 p. 100 de son salaire. Elle a porté plainte à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de l'alinéa 26(1)*a)* de la *Loi sur les normes d'emploi* dans le but d'obtenir que lui soient payés ses congés annuels d'une valeur de 110,60 $.

La Commission a statué que la plaignante aurait eu droit à ses congés annuels payés si elle avait été une salariée au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*, et non une entrepreneure indépendante qui ne relevait pas du champ d'application de la *Loi*. Le fait que les parties ont convenu que la plaignante serait une salariée n'était pas concluant. Pour répondre à la question de savoir si une personne est un salarié ou un entrepreneur indépendant, il faut appliquer les critères de common law qui permettent de déterminer si la personne est sous la direction de l'employeur, si elle se sert de ses propres outils ou de ceux de l'employeur et si elle peut encaisser un profit ou subir une perte. En l'espèce, l'employeur n'exerçait aucun contrôle sur les heures de travail ou le niveau de production de la plaignante et il ne lui fournissait aucun outil. La plaignante avait la possibilité de faire un bénéfice en augmentant sa production ou en engageant des personnes

the Employment Standards Act and, therefore, she was not entitled to vacation pay under the Act.

Board declines to grant employer minimum wage exemption for disabled employees

Opie and Gullison v. Community Industries Employment Vocational Association Inc. operating as First Impressions Kiosk, ES-023-03, ES-024-03, 17 February 2004

The employer, Community Industries Employment Vocational Association Inc. (CIEVA) was a non-profit company that had several operations in Woodstock, including an engraving business. These ventures employed a number of persons with disabilities, including the 2 employees involved in this matter who worked for $1 per hour in the engraving business. The complainant, Palmer, had operated an engraving business in Woodstock that he said went out of business because of unfair competition from CIEVA. Palmer brought a complaint to the Director of Employment Standards arguing that CIEVA was required to pay its disabled employees the minimum wage. The Director concluded that the 2 disabled persons were "employees" within the Employment Standards Act and ordered CIEVA to pay them over $16,400 in minimum wage back pay. In response, the employer brought this application to the Labour and Employment Board under s. 8 of the Employment Standards Act seeking an exemption from the minimum wage requirements of the Act.

The Board observed that under s. 8 of the Act an exemption from minimum wage could be given provided the employer suffered a special hardship not suffered by other employers, and the employees received reasonable compensation in lieu of minimum wage. Here, the employer, CIEVA, did not produce any evidence of a special hardship considering, in particular, that it received provincial funding. Moreover, the circumstances of the employees were such that neither could be trained for mainstream employment. The benefit they received from developing social habits and engaging in a routine did not amount to reasonable compensation in lieu of the prescribed minimum wage. The Board affirmed that Director's order that the employees be given minimum wage back pay.

pour l'aider, et elle pouvait perdre de l'argent si ses dépenses dépassaient son revenu. La plaignante n'était pas une salariée au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* et elle n'avait donc pas le droit au paiement de congés annuels comme le prévoit la *Loi*.

La Commission refuse d'exempter l'employeur de l'obligation de verser le salaire minimum à ses salariés handicapés.

Opie et *Gullison* c. *Community Industries Employment Vocational Association Inc. faisant affaire sous la dénomination sociale First Impressions Kiosk*, ES-023-03, ES-024-03, 17 février 2004.

L'employeur, Community Industries Employment Vocational Association Inc. (CIEVA), était une société à but non lucratif qui possédait plusieurs installations à Woodstock, y compris une entreprise de gravure. Ses projets donnaient du travail à un certain nombre de personnes handicapées, dont les deux salariés qui sont parties à l'instance et qui étaient payés 1 $ l'heure par l'entreprise de gravure. Le plaignant, M. Palmer, exploitait à Woodstock une entreprise de gravure qu'il a affirmé avoir dû fermer en raison de la concurrence déloyale que lui livrait CIEVA. M. Palmer a porté plainte au directeur des normes d'emploi sous prétexte que CIEVA était tenue de payer le salaire minimum à ses salariés handicapés. Le directeur a conclu que les deux personnes handicapées étaient des salariés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*, et il a ordonné à CIEVA de leur verser plus de 16 400 $ en arrérages de salaire minimum. En guise de réponse, l'employeur s'est adressé à la Commission du travail et de l'emploi sous le régime de l'article 8 de la *Loi sur les normes d'emploi* dans le but d'être exempté de l'application des dispositions de la *Loi* relatives au salaire minimum.

De l'avis de la Commission, l'article 8 de la *Loi* permet à un employeur d'être exempté de l'application des dispositions sur le salaire minimum si elles lui imposent des difficultés particulières qui ne sont pas imposées à d'autres employeurs et si les salariés reçoivent une indemnisation raisonnable qui tient lieu de salaire minimum. En l'espèce, l'employeur CIEVA n'a produit aucune preuve des difficultés particulières qui lui auraient été imposées, d'autant plus qu'il a reçu une aide financière du gouvernement provincial. De plus, les salariés travaillaient dans des circonstances qui ne permettaient ni à l'un ni à l'autre de recevoir une formation qui aurait pu déboucher sur un emploi ordinaire sur le marché du travail. Les avantages qu'ils tiraient de la possibilité d'acquérir des aptitudes sociales et de suivre une routine ne représentaient pas une indemnisation raisonnable à la place du salaire minimum prescrit. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur et a ordonné que les arrérages de salaire minimum soient versés aux salariés.

Board affirms that employee who was dismissed because of pregnancy is entitled to an award and reinstatement

Stienstra v. College Recruiters Inc. operating as Success College of Applied Arts & Technology, ES-038-03, 10 October 2003

The complainant was employed as the Principal of the Moncton campus of Success College of Applied Arts & Technology. In September 2002 she learned that she was pregnant. The complainant had enjoyed a good relationship with the College Director but this relationship soured in October, after he learned of the pregnancy. The complainant was advised by her doctor to take the next 3 months off work. When the complainant informed the Director that she intended to return to work after her first trimester of pregnancy he responded that she was no longer required. The complainant filed a complaint with the Director of Employment Standards, alleging that she had been terminated due to pregnancy contrary to s. 42 of the Employment Standards Act. The Director agreed with the complainant and ordered the employer to pay her $16,800 for lost wages, as well as to reinstate her. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board concluded that the complainant had been terminated because of her pregnancy in violation s. 42 of the Act which says an employer shall not dismiss an employee who is pregnant for reasons arising from her pregnancy alone. The Board affirmed the order of the Director of Employment Standards that the complainant be compensated for lost wages from the time she would have returned to work until the time she would have left for her maternity leave, a period of 21 weeks valued at $16,800 including vacation pay at 4%. The Board also affirmed the order that the complainant be reinstated to her former, or a comparable, position.

Employer who could foresee need for lay off required to give employee pay in lieu of notice

Walsh v. P.R.W. Mechanical & Fabricating Ltd., ES-029-03, 22 July 2003

The complainant employee was a welder who worked for the employer in the fabrication of equipment for the aquaculture industry. In recent years the aquaculture industry suffered a decline due to escalating problems with fish disease and low market prices, which resulted in a loss of revenues for the employer. In time, the employer made the decision to lay off the employee and did so without notice, indicating that the employee would be called back if business increased. The employee filed a complaint seeking pay in lieu of notice of

La Commission confirme qu'une salariée congédiée en raison de sa grossesse a le droit de recevoir une indemnisation et de réintégrer son poste.

Stienstra c. *College Recruiters Inc. faisant affaire sous la dénomination sociale Success College of Applied Arts and Technology*, ES-038-03, 10 octobre 2003.

La plaignante occupait le poste de directrice du campus de Moncton du Success College of Applied Arts and Technology. Elle a appris qu'elle était enceinte en septembre 2002. La bonne relation que la plaignante avait jusqu'alors entretenue avec le directeur du collège s'est détériorée en octobre quand il a été mis au courant de sa grossesse. Le médecin de la plaignante lui a conseillé de s'absenter du travail au cours des trois mois suivants. Quand la plaignante a prévenu le directeur de son intention de retourner au travail après son premier trimestre de grossesse, celui-ci lui a répondu que ses services n'étaient plus requis. La plaignante a porté plainte au directeur des normes d'emploi en alléguant qu'elle avait été congédiée à cause de sa grossesse, en contravention de l'article 42 de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le directeur a fait droit aux arguments de la plaignante. Il a ordonné à l'employeur de lui verser 16 800 $ au titre de ses pertes de revenu et de la reprendre à son service. L'employeur a renvoyé le litige devant la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a statué que la plaignante avait été congédiée à cause de sa grossesse en violation de l'article 42 de la *Loi*, en vertu duquel un employeur ne peut licencier une salariée enceinte pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse. La Commission a donc confirmé l'ordonnance du directeur des normes d'emploi et a ordonné que la plaignante soit indemnisée de ses pertes de revenu à compter de la date à laquelle elle aurait dû retourner au travail jusqu'au moment de son départ pour son congé de maternité, soit une période de 21 semaines qui représente une somme de 16 800 $, y compris les congés annuels payés dont la valeur équivaut à 4 p. 100 de son salaire. La Commission a également confirmé l'ordonnance forçant l'employeur à reprendre la plaignante à son service dans son ancien poste ou dans un poste comparable.

L'employeur qui pouvait prévoir la nécessité de procéder à une mise à pied est tenu de verser au salarié sa rémunération à la place de l'avis.

Walsh c. *P.R.W. Mechanical & Fabricating Ltd.*, ES-029-03, 22 juillet 2003.

Le salarié plaignant était soudeur et travaillait pour l'employeur à la fabrication de matériel pour l'industrie de l'aquaculture. Au cours des dernières années, l'industrie de l'aquaculture a connu un ralentissement à cause de problèmes accrus en ce qui concerne les maladies du poisson et la faiblesse des prix sur le marché, et l'employeur a subi des pertes de revenus en conséquence. À un moment donné, l'employeur a pris la décision de mettre à pied le salarié, et il s'est exécuté sans lui donner d'avis en lui disant qu'il serait

termination, as well as vacation pay. The Director accepted the complaint and ordered the employer to pay the employee $3,095. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board arguing under s. 31(1)(a) of the Employment Standards Act that there was no need for notice because the lay off was due to unforeseen reasons.

The Board acknowledged that the employer had taken commendable steps to continue to employ the complainant in the face of difficult economic circumstances. However, the problems with the aquaculture industry had been mounting for some years and it was foreseeable that this trend would continue. Accordingly, it could not be said that the decision to lay off the complainant arose from unforeseen reasons. Section 31(1)(a) of the Act did not give the employer a defence to the requirement to provide pay in lieu of notice of termination and the Director's order was affirmed.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Board finds unfair labour practice where mill shut-down to discourage union organization of employees

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada v. J.D. Irving Limited, IR-061-01, 30 July 2003

The complainant union alleged before the Labour and Employment Board that the respondent employer had engaged in an unfair labour practice contrary to s. 3 of the Industrial Relations Act. The employer operated a sawmill in Doaktown which produced white pine lumber, primarily for the New England market. In March 2001 the union determined that there was sufficient interest at the mill to mount an organizational campaign and, by the end of May, 21 membership cards had been signed by mill employees. On the last day of May, the respondent's vice-president visited the mill and learned that there had been "union talk". The mill, which had been operating at full capacity for the previous 3 months, was ordered to be shut down on 4 June without prior notice to the employees. The employer maintained that the shut down was due to poor market conditions and high inventory. The mill shut-down created great consternation amongst the employees, many of whom signed a petition indicating that they did not want a union. On 6 June, the employer's principal, James D. Irving, held a meeting with the employees at which he indicated that he preferred a non-unionized mill but that the decision to unionize was "up to the people". Within 2 weeks the mill began operations once again.

rappelé au travail si les affaires s'amélioraient. Le salarié a déposé une plainte pour obtenir d'être rémunéré à la place de l'avis de cessation d'emploi auquel il avait droit et pour recevoir le paiement de ses congés annuels. Le directeur a fait droit à sa plainte et a ordonné à l'employeur de payer 3 095 $ au salarié. L'employeur a renvoyé le litige devant la Commission du travail et de l'emploi en se prévalant des dispositions de l'alinéa 31(1)*a)* de la *Loi sur les normes d'emploi*, en vertu duquel aucun avis n'est exigé lorsque la mise à pied est imputable à un motif imprévu.

La Commission a reconnu que l'employeur avait pris des mesures qui méritaient des éloges dans le but de garder le plaignant à son service malgré la conjoncture difficile. Toutefois, l'industrie de l'aquaculture connaissait des difficultés depuis quelques années, et il était prévisible que celles-ci se poursuivraient. Il était donc impossible de soutenir que la décision de mettre à pied le plaignant était fondée sur un motif imprévu. L'alinéa 31(1)*a)* de la *Loi* ne procure aucune défense à l'employeur s'il a omis de se conformer à l'exigence de rémunérer le salarié auquel il n'a pas donné l'avis prescrit. L'ordonnance du directeur a donc été confirmée.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Commission statue que la fermeture d'une usine pour décourager la syndicalisation des salariés constitue une pratique déloyale de travail.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. *J.D. Irving Limited*, IR-061-01, 30 juillet 2003.

Le syndicat plaignant a allégué devant la Commission du travail et de l'emploi que l'employeur défendeur a usé d'une pratique déloyale de travail, en contravention de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*. L'employeur exploitait à Doaktown une scierie qui produisait du bois de pin blanc principalement destiné au marché de la Nouvelle-Angleterre. En mars 2001, le syndicat a déterminé qu'il existait à l'usine un intérêt suffisant pour tenir une campagne de syndicalisation. À la fin du mois de mai, il avait réussi à faire signer 21 cartes de membres par des salariés de la scierie. Le dernier jour de mai, le vice-président du défendeur a visité l'usine et a appris qu'il y avait eu des « discussions syndicales ». Le 4 juin, sans donner de préavis aux salariés, l'employeur a ordonné la fermeture de l'usine, même si celle-ci avait fonctionné à plein régime au cours des trois mois précédents. Selon l'employeur, cette fermeture était imputable à la conjoncture défavorable et à des stocks élevés. La fermeture de l'usine a consterné les salariés, dont un bon nombre ont signé une pétition dans laquelle ils déclaraient ne pas vouloir la présence d'un syndicat. Le 6 juin, le mandant de l'employeur, James D. Irving, a organisé une rencontre avec les salariés au cours de laquelle il déclaré qu'il préférait une usine non syndiquée, tout en ajoutant que la décision de se syndiquer « appartenait aux gens ». L'usine a rouvert ses portes au bout de deux semaines.

The Board noted that s. 3(3) of the Industrial Relations Act prohibits an employer from using intimidation to induce an employee to refrain from becoming a member of a union. The unprecedented shut-down of the mill without any prior notice amounted to an interference with job security through mass lay-off. Moreover, it violated s. 32 of the *Employment Standards Act* which requires 6 weeks notice to government of such a mass lay-off. Further, the meeting which the employer's principal called with the vulnerable employees had all the hallmarks of a captive audience meeting in which the employer linked their security of employment with a need to refrain from exercising their freedom of association. The employer was directed to allow union representatives to meet with employees on the mill premises, and to pay the employees compensatory damages equivalent to their lost wages from the time of the shut-down to the time of recall.

La Commission est d'avis que le paragraphe 3(3) de la *Loi sur les relations industrielles* interdit à l'employeur de chercher, par intimidation, à inciter un salarié à s'abstenir de devenir membre d'un syndicat. À toutes fins utiles, la fermeture sans précédent et sans préavis de la scierie a remis en question le principe de la sécurité d'emploi, parce qu'elle a donné lieu à un licenciement collectif. De plus, cette mesure contrevenait à l'article 32 de la *Loi sur les normes d'emploi,* qui exige un préavis de six semaines au gouvernement en cas de licenciement collectif de cette nature. En outre, la rencontre qu'a organisée le mandant de l'employeur avec les salariés vulnérables avait toutes les apparences d'une réunion avec un public captif au cours de laquelle l'employeur a établi un parallèle entre la sécurité d'emploi des salariés et la nécessité pour ceux-ci de s'abstenir d'exercer leur liberté d'association. L'employeur a reçu l'ordre d'autoriser les représentants syndicaux à rencontrer les salariés sur les lieux de la scierie et de verser aux salariés des dommages-intérêts compensatoires équivalents à leur perte de revenu entre le moment de la fermeture de l'usine et celui de leur rappel au travail.

Board affirms its construction industry practice of determining union support as of the date of application for certification

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. United Contractors Limited, IR-006-03, 7 July 2003

The applicant union sought certification as bargaining agent for a group of employees who worked for the respondent employer. On the date of the application the employer had 9 employees involved in the erection of a pre-engineered steel clad building in Woodstock. The employer opposed the certification on the grounds that the employees were not engaged in carpentry work for the purposes of the Industrial Relations Act.

The Board concluded that the erection of a pre-engineered building constitutes carpentry work primarily because such work requires the exercise of technical skills which carpenters possess. It was also significant that carpenters' unions have been awarded such work in the past on various projects around the Province, and collective agreements and training regulations indicate carpentry embraces some metal work. The Board affirmed its practice that in the construction industry the appropriate bargaining unit and level of employee support for a union should be determined on the basis of the employees actually engaged in the craft on the date of the application. The level of union support by those actually engaged in carpentry work was sufficient in this case to grant the application for certification.

La Commission confirme sa pratique qui consiste à déterminer l'appui au syndicat à la date de la demande d'accréditation dans l'industrie de la construction.

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. *United Contractors Limited*, IR-006-03, 7 juillet 2003.

Le syndicat demandeur désirait être accrédité comme agent négociateur d'un groupe de salariés qui travaillaient pour l'employeur défendeur. À la date de la demande, l'employeur comptait neuf salariés qui s'occupaient de monter un bâtiment préfabriqué recouvert d'acier à Woodstock. L'employeur s'est opposé à l'accréditation sous prétexte que ces salariés ne faisaient pas de travaux de charpenterie, dans le contexte de l'application de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a statué que le montage d'un bâtiment préfabriqué constitue des travaux de charpenterie, surtout en raison du fait que ce travail exige que soient mises à profit les connaissances techniques que possèdent les charpentiers. Il était également intéressant de constater que des syndicats de charpentiers avaient déjà obtenu que leur soient confiés de tels travaux dans le cadre de divers projets qui avaient été réalisés dans toute la province, et que les conventions collectives ainsi que les règlements sur la formation reconnaissent que la charpenterie comprend parfois le travail des métaux. La Commission a confirmé sa pratique, dans l'industrie de la construction, qui consiste à déterminer l'unité de négociation et le niveau d'appui des salariés qui sont nécessaires au syndicat en fonction des salariés qui sont membres d'un corps de métier à la date de la demande. En l'espèce, le niveau d'appui au syndicat de la part des salariés qui faisaient des travaux de charpenterie était suffisant pour que la demande d'accréditation soit accueillie.

Employer ordered to reinstate employee who was dismissed because of involvement in union organizing

United Steelworkers of America v. Craig Manufacturing Ltd., IR-029-03, 29 July 03

The complainant union alleged before the Labour and Employment Board that the respondent employer had engaged in an unfair labour practice contrary to s. 3 of the Industrial Relations Act. One of the respondent's employees, MacDonald, had met with the union to discuss the possibility of organizing the employer's workplace. The union advised MacDonald to determine the level of interest at the employer's place of work and, with this in mind, MacDonald asked 16 of the 60 production workers whether they would be interested in a union. MacDonald usually made his queries during breaks or in the lunchroom, but candidly admitted to approaching some employees during work hours. The employer learned of MacDonald's activities and dismissed him, ostensibly for poor job performance, although the employer acknowledged that MacDonald's union queries were a factor. At the hearing of the union's complaint, the employer alleged that MacDonald had violated s. 4(1) of the Industrial Relations Act by attempting to organize a union during working hours.

The Board observed that to violate s. 4(1) of the Act there must be persistent and clearly defined activity by an organizer on company premises during work hours that interferes with production in the employer's business. Here, the employer presented no evidence to show that MacDonald's inquiries about union support affected the company's production levels or interfered with the employees' ability to perform their work. The employer had engaged in an unfair labour practice contrary to s. 3 of the Act considering, in particular, that MacDonald's involvement in union organizing was one of the main reasons for his dismissal. The employer was ordered to reinstate MacDonald with retroactive pay.

Employer violated "statutory freeze" by extending work hours while an application for certification was pending

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada v. Miramichi Peat Moss Ltd., IR-066-03, IR-084-03, IR-085-03, 15 April 04

The applicant union sought to be certified as the bargaining agent for a unit of the respondent's employees. The employer was engaged in the production of peat moss. The employees worked in the field gathering the moss, at a plant

L'employeur reçoit l'ordre de reprendre à son service un salarié qui avait été congédié en raison de sa participation à une campagne de syndicalisation.

Métallurgistes unis d'Amérique c. *Craig Manufacturing Ltd.*, IR-029-03, 29 juillet 2003.

Le syndicat plaignant a fait valoir devant la Commission du travail et de l'emploi que l'employeur défendeur avait adopté une pratique déloyale de travail contraire à l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*. L'un des salariés du défendeur, M. MacDonald, avait rencontré les représentants du syndicat pour discuter de la possibilité de syndicaliser le lieu de travail de l'employeur. Les représentants syndicaux ont conseillé à M. MacDonald de déterminer le niveau d'intérêt dans l'établissement de l'employeur. Pour ce faire, M. MacDonald a demandé à 16 des 60 travailleurs affectés à la production s'ils étaient intéressés à se syndiquer. M. MacDonald prenait normalement le pouls de ses collègues lors des pauses ou au réfectoire, mais il a admis franchement qu'il s'était entretenu avec certains salariés pendant les heures de travail. L'employeur a été mis au courant des actes de M. MacDonald et l'a congédié sous prétexte que son rendement était insatisfaisant, mais il a reconnu que ses activités syndicales avaient été prises en considération. Au cours de l'audition de la plainte du syndicat, l'employeur a affirmé que M. MacDonald avait contrevenu au paragraphe 4(1) de la *Loi sur les relations industrielles* en essayant de former un syndicat pendant les heures de travail.

De l'avis de la Commission, pour qu'il y ait une infraction au paragraphe 4(1) de la *Loi*, il faut qu'un organisateur tienne, dans les lieux d'emploi et pendant les heures de travail d'une entreprise, des activités constantes et manifestes qui entravent la production de l'employeur. En l'espèce, l'employeur n'a déposé aucun élément de preuve qui aurait démontré que les questions posées par M. MacDonald au sujet de l'appui au syndicat ont entravé la production de son entreprise ou ont empêché les salariés de faire leur travail. L'employeur a donc fait usage d'une pratique déloyale de travail, en contravention de l'article 3 de la *Loi*, notamment en raison du fait que la participation par M. MacDonald à la syndicalisation de son lieu d'emploi était l'un des principaux motifs de son congédiement. L'employeur a reçu l'ordre de reprendre à son service M. MacDonald et de lui verser son salaire rétroactif.

L'employeur enfreint le « gel » prévu par la *Loi* s'il prolonge les heures de travail après le dépôt de la demande d'accréditation.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. *La Tourbière Miramichi Ltée*, IR-066-03, IR-084-03, IR-085-03, 15 avril 2004.

Le syndicat demandeur désirait être accrédité comme agent négociateur d'une unité de salariés du défendeur. L'employeur était un producteur de mousse de tourbe. Ses salariés travaillaient dans les champs où ils ramassaient la

processing the moss, and at a garage maintaining equipment. After the application for certification was made, the employer altered the terms of employment by increasing the time during which the employees were required to be in the field. The employer also dismissed one of the employees, Gallen, who had been active in organizing the union and had complained about the alteration of work hours. The union's application for certification was accompanied by complaints of unfair labour practices for altering the working conditions prior to the certification decision, and for terminating Gallen because of his union involvement. The employer raised a preliminary question which asked whether the Board's notice that the union had filed an application for certification was invalid on the grounds that it violated the Official Languages Act because the French version of the notice contained a section written in English.

The Board disposed of the preliminary issue about the Official Languages Act by observing that its notice as to the filing of the application for certification had been provided on forms in both French and English. The forms contained some information that was provided to the Board in English and the inclusion of this information in the French form did not violate the Act. The Board noted that s. 35 of the Industrial Relations Act imposes a "statutory freeze" which prohibits an employer from altering work conditions while an application for certification is pending and, here, the employer violated this provision by extending the hours of field work. The Board also found that the employer had violated s. 3 of the Act by dismissing Gallen because of his union activities. The employer was ordered to comply with the Act and to reinstate Gallen with compensation for lost wages.

Board orders representation vote to determine railway employee support for proposed bargaining unit

United Transportation Union v. New Brunswick East Coast Railway Inc., IR-095-03, 22 December 2003

The applicant, United Transportation Union (UTU), which represents trainmen such as conductors, and another union, the Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE), which represents train engineers, created a trade union organization called the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU). In 1997 the Canadian National Railways sold a route between Moncton and Campbellton, which was taken over by the respondent New Brunswick East Coast Railway Inc. (NBEC). In 1998 the CCROU, after securing majority support from the UTU trainmen and the BLE engineers,

mousse de tourbe, dans une usine où ils transformaient la tourbe et dans un garage où ils faisaient l'entretien du matériel. Après le dépôt de la demande d'accréditation, l'employeur a modifié les conditions d'emploi en prolongeant les heures au cours desquelles les salariés étaient tenus de se trouver dans les champs. L'employeur a également congédié M. Gallen, l'un de ses salariés qui s'étaient occupés de l'organisation du syndicat et qui s'étaient plaints de la modification des heures de travail. La demande d'accréditation du syndicat était accompagnée des plaintes qui ont été formulées pour pratique déloyale de travail en raison du changement dans les conditions d'emploi avant que la décision soit rendue au sujet de l'accréditation, ainsi qu'en raison du congédiement de M. Gallen à la suite de sa participation à l'organisation syndicale. L'employeur a soulevé une objection préliminaire, parce qu'il prétendait que l'avis de la Commission attestant que le syndicat avait présenté une demande d'accréditation était illégal et contraire à la *Loi sur les langues officielles* en raison du fait que sa version française contenait une partie rédigée en anglais.

La Commission a d'abord disposé de ce moyen préliminaire fondé sur la *Loi sur les langues officielles*. Elle a fait remarquer que son avis du dépôt de la demande d'accréditation avait été rendu public au moyen de formules rédigées en français et en anglais. Étant donné que ces formules contenaient certains renseignements qui avaient été fournis en anglais à la Commission, il n'était pas contraire à la *Loi* de les inclure dans la formule rédigée en français. La Commission a ajouté que l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles* impose un « gel » qui interdit à l'employeur de changer les conditions d'emploi pendant qu'une demande d'accréditation est à l'étude, et elle a statué qu'en l'espèce, l'employeur avait contrevenu à cette disposition en prolongeant les heures de travail dans les champs. La Commission a également conclu que l'employeur avait contrevenu à l'article 3 de la *Loi* en congédiant M. Gallen en raison de ses activités syndicales. L'employeur a reçu l'ordre de se conformer à la *Loi*, de reprendre à son service M. Gallen et de l'indemniser en réparation de la perte de son salaire.

La Commission ordonne la tenue d'un vote de représentation pour déterminer l'appui des salariés du chemin de fer envers l'unité de négociation proposée.

Travailleurs unis des transports c. *Compagnie de chemin de fer de la côte est du Nouveau-Brunswick Inc.*, IR-095-03, 22 décembre 2003.

Le syndicat demandeur, les Travailleurs unis des transports (TUT), qui représente les agents de train (notamment les chefs de train), et un autre syndicat, la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIIL), qui représente les mécaniciens de train, ont mis sur pied une organisation syndicale qui s'appelait le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF). En 1997, le Canadien National a vendu un itinéraire entre Moncton et Campbellton qui a été repris par la défenderesse, la Compagnie de chemin de fer de la côte est du

purported to enter into an agreement with the NBEC for the purposes of representing a bargaining unit of NBEC trainmen and engineers. In 2002 the CCROU was dissolved. The next year the UTU and the BLE entered into negotiations with the NBEC for a new collective agreement, but only the UTU trainmen accepted the proposed agreement, which was rejected by the BLE engineers. In response to this situation, the UTU immediately applied to the Labour and Employment Board for certification of a bargaining unit containing both trainmen and engineers. The BLE intervened to argue that its member engineers had no desire to be represented by the applicant UTU.

The central issue before the Board was the appropriate composition of the bargaining unit. The Board reviewed the history of the dealings involving the parties and noted the ambiguous status of the now defunct CCROU. It then characterized the 1998 collective agreement as being between, on the one hand, the UTU trainmen and the BLE engineers, and on the other hand the NBEC railway. Given this characterization it could be seen that the applicant UTU already represented the trainmen and, accordingly, the question to be decided now was whether the UTU should also represent the engineers. The Board ordered a representation vote to determine the wishes of the engineers but, in the end, the applicant UTU waived the vote and its application for certification of the engineers was dismissed.

Board clarifies labour relations status of taxi drivers in 3 cases

Federation of Communications, Transport Employees and General Workers of Canada v. Port City Cab Ltd. and Meunier, Vet's Taxi Ltd., 603968 N.B. Inc. operating as Air Cab, IR-038-03, IR-076-03, IR-052-03, 9 July 2003, 3 September 2003, 30 September 2003

The Board dealt with 3 cases involving the taxi industry. In the first, the complainant union was certified as the bargaining agent of the employees of the respondent Port City Cab, owned and operated by the respondent Meunier in the City of Saint John. Shortly thereafter the parties entered into a collective agreement with a 2.5 year term. The collective agreement provided that the employer would collect and remit union dues to the complainant but, soon

Nouveau-Brunswick Inc. (CCFCENB). En 1998, après avoir recueilli l'appui de la majorité des agents de train des Travailleurs unis des transports ainsi que des mécaniciens de train de la FIIL, le CCSOCF a entrepris de conclure une entente avec la CCFCENB dans le but de représenter une unité de négociation composée des agents et des mécaniciens de train de celle-ci. Le CCSOCF a été dissous en 2002. L'année suivante, les Travailleurs unis des transports et la FIIL ont tenu des négociations avec la CCFCENB en vue de conclure une nouvelle convention collective, mais seuls les agents de train des Travailleurs unis des transports ont entériné le projet de convention qui a été rejeté par les mécaniciens de la FIIL. Dans ces circonstances, les Travailleurs unis des transports ont immédiatement demandé à la Commission du travail et de l'emploi de leur accorder l'accréditation comme agent négociateur de l'unité de négociation regroupant les agents et les mécaniciens de train. La FIIL est intervenue pour faire valoir que ses mécaniciens membres ne souhaitaient pas être représentés par le syndicat demandeur, les Travailleurs unis des transports.

La question fondamentale que devait résoudre la Commission consistait à déterminer la composition que devait avoir l'unité de négociation. La Commission a passé en revue l'historique des négociations entre les parties et a pris note de la position ambiguë de l'ancien CCSOCF. Elle a ensuite établi qu'une convention collective avait été conclue en 1998 entre les agents de train des Travailleurs unis des transports ainsi que les mécaniciens de la FIIL, d'une part, et la CCFCENB, d'autre part. Cette constatation lui a donc permis de conclure que le syndicat demandeur, les Travailleurs unis des transports, représentait déjà les agents de train. Il s'agissait donc de déterminer si les Travailleurs unis des transports devaient aussi représenter les mécaniciens. La Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation afin de connaître la volonté des mécaniciens, mais en fin de compte, le syndicat demandeur, les Travailleurs unis des transports, a renoncé au vote, et sa demande d'accréditation comme agent négociateur pour les mécaniciens a été rejetée.

Dans trois affaires, la Commission précise la position des chauffeurs de taxi dans le contexte des relations de travail.

Federation of Communications, Transport Employees and General Workers of Canada c. *Port City Cab Ltd.* et *Meunier, Vet's Taxi Ltd.* et *603968 N.B. Inc. faisant affaire sous la dénomination sociale Air Cab*, IR-038-03, IR-076-03, IR-052-03, 9 juillet 2003, 3 septembre 2003, 30 septembre 2003.

La Commission s'est prononcée dans le cadre de trois litiges mettant en cause l'industrie du taxi. Dans la première affaire, le syndicat plaignant a été accrédité comme agent négociateur des salariés de l'employeur défendeur, Port City Cab, dont le codéfendeur Meunier était propriétaire-exploitant dans la municipalité de Saint-Jean. Peu après, les parties ont signé une convention collective d'une durée de deux ans et demi. La convention collective prévoyait que

after the agreement went into effect, the employer refused to do this saying the employees did not want to be subject to the collection of dues. The employer, taking the position that he could not afford a union, then called a meeting of employees, indicated that he did not recognize the union, and informed them of his intention to shut down the company. Pursuant to s. 3 of the Industrial Relations Act, the union brought a complaint of unfair labour practices against the employer and also sought damages for uncollected union dues.

The Board concluded that the employer had engaged in unfair labour practices by failing to collect union dues as agreed, threatening to shut down the company, and intimidating employees in meetings. The Board ordered the employer to comply with the collective agreement between the parties and to pay $4,560 in union dues that the employer ought to have collected for remission to the complainant union.

The second case followed from the first. During the Board hearing of the first case, Meunier, the principal of Port City Cab, left saying he was "going to Saint John to close my business" and this is what he did. He removed the roof signs from the cars, disconnected the phones and moved out the furniture. Several Port City cab owners began to operate for Vet's Taxi, which had long been established in the City of Saint John. Vet's made arrangements to take over Port City's phone lines, 2 direct lines from business locations, a 4 car stand at a grocery store and a number of charge accounts. The union brought an application under s. 60 of the Industrial Relations Act to have Vet's declared a successor to Port City and, therefore, to be bound by the collective agreement that had earlier been entered into between the union and Port City.

The Board recognized that there are a myriad of factors to be considered when determining whether there has been a disposition of a business which attracts successor rights including such things as whether the skill and know-how of one business has been transferred to the other, the type of work covered in the collective agreement, and whether the business is being operated at the same location. Here, it was particularly significant that Vet's had been long-established and was not created to take over the Port City business, and there was a limited transfer of personnel. A balance of the relevant factors indicated that there had been no disposition of an ongoing business from Port City to Vet's. Accordingly, the union was not granted successor rights with respect to Vet's.

l'employeur serait responsable de percevoir les cotisations syndicales et de les remettre au plaignant, mais peu de temps après son entrée en vigueur, l'employeur a refusé de s'acquitter de cette responsabilité sous prétexte que ses salariés ne voulaient pas être assujettis à la perception des cotisations. L'employeur a ensuite fait savoir qu'il ne pouvait pas se permettre de cohabiter avec un syndicat, et il a convoqué une réunion des salariés pour leur dire qu'il ne reconnaissait plus le syndicat et pour leur faire part de son intention de mettre fin aux activités de son entreprise. Se prévalant des dispositions de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*, le syndicat a porté plainte contre l'employeur pour pratique déloyale de travail, et il a réclamé des dommages-intérêts correspondant aux cotisations syndicales non perçues.

La Commission a statué que l'employeur avait adopté une pratique déloyale de travail en omettant de percevoir les cotisations syndicales qui avaient été convenues, en menaçant de mettre fin aux activités de son entreprise et en intimidant les salariés au cours des réunions. La Commission a donné l'ordre à l'employeur de se conformer à la convention collective signée par les parties et de payer les cotisations syndicales de 4 560 $ qu'il aurait dû percevoir et remettre au syndicat plaignant.

Le deuxième litige découle de la première instance. Pendant que la Commission entendait la première affaire, M. Meunier, le mandant de Port City Cab, a quitté les lieux en déclarant qu'il s'en allait à Saint-Jean pour fermer son entreprise. C'est ce qu'il a fait. Il a enlevé les enseignes lumineuses sur le toit des taxis, il a débranché les téléphones et il a déménagé les meubles. Plusieurs propriétaires de taxi de Port City ont commencé à travailler pour Vet's Taxi qui existait depuis longtemps dans la municipalité de Saint-Jean. L'entreprise Vet's Taxi a fait ce qu'il fallait pour prendre en charge les lignes téléphoniques de Port City, deux lignes directes installées dans des locaux commerciaux, un poste de taxi pour quatre voitures près d'une épicerie et un certain nombre de comptes de crédit. Le syndicat a présenté une demande en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles* dans le but de faire déclarer que l'entreprise Vet's Taxi était le successeur de Port City et qu'elle était liée par la convention collective qui était intervenue entre le syndicat et Port City.

La Commission considère qu'il faut tenir compte d'une foule de facteurs lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu aliénation d'une entreprise susceptible de donner ouverture à des droits de successeur, notamment de questions comme les compétences et le savoir-faire qui ont été cédés à la nouvelle entreprise, le genre de travail qui était accompli par les salariés visés par la convention collective et le fait que l'entreprise est exploitée au même endroit que précédemment. En l'espèce, il ressortait tout particulièrement que l'entreprise Vet's Taxi était établie depuis longtemps et n'avait pas été constituée pour assurer la relève de l'entreprise Port City. De plus, le nombre d'employés qui étaient passés d'une entreprise à l'autre était limité. En tenant compte des facteurs pertinents, il fallait conclure qu'il n'y

In the third case, the applicant union sought to be certified as the bargaining agent of the employees at Moncton's Air Cab. The evidence indicated that Air Cab operated a dispatch service for taxi owners and operators, but that Air Cab did not own or operate its own cars. The taxi owners paid Air Cab a "stand rent" of $125 per week, in return for which Air Cab provided a dispatch service. Air Cab did not control the drivers' hours or work, require uniforms, or dictate who could drive for the taxi owners. The central issue before the Labour and Employment Board was whether the taxi driver's were employees, and therefore covered by the Industrial Relations Act, or whether they were independent contractors outside the Act.

The Board identified the criteria for determining whether a person is an employee or an independent contractor. This criteria includes such things as ownership of tools, evidence of entrepreneurial activity and economic independence. The Board concluded that the taxi drivers were independent contractors, largely because Air Cab exercised very little control over their activities. Given that the drivers were not employees, they could not be organized under the Industrial Relations Act and the union's application for certification was dismissed.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board rejects Province's bid to designate financial workers in hospital sector as essential during strike

Province of New Brunswick (Board of Management) v. Canadian Union of Public Employees, Local 1252, PS-024-02, 29 October 2003

The employer Province and the respondent union held negotiations to determine whether hospital sector employees working in payroll, accounts receivable and accounts payable ought to be designated as essential and, thereby, lose their right to strike. The parties could not come to an agreement. The employer brought this application to the Labour and Employment Board pursuant to s. 43.1(1) of the Public Service Labour Relations Act seeking to have these employees designated as essential in the interest of the health, safety or security of the public. The employer argued that if the regional health authorities did not maintain

avait pas eu aliénation d'une entreprise en exploitation par Port City au profit de Vet's Taxi. Pour ces motifs, la Commission n'a pas accordé au syndicat les droits de successeur à l'égard de Vet's Taxi.

Dans la troisième affaire, le syndicat demandeur désirait être accrédité comme agent négociateur des salariés de Air Cab, une entreprise de Moncton. La preuve montrait que Air Cab exploitait un service de répartition à l'intention des propriétaires et des exploitants de taxi, mais que l'entreprise ne possédait et n'exploitait pas ses propres voitures. Les propriétaires de taxi versaient à Air Cab un « loyer de poste » de 125 $ par semaine en contrepartie du service de répartition fourni par Air Cab. Air Cab n'avait aucun pouvoir décisionnel sur les heures de travail des chauffeurs, sur l'uniforme qu'ils devaient porter ni sur l'identité des chauffeurs qui pouvaient travailler pour les propriétaires. La question fondamentale que devait résoudre la Commission du travail et de l'emploi consistait donc à savoir si les chauffeurs de taxi étaient des salariés assujettis à la *Loi sur les relations industrielles* ou s'il s'agissait d'entrepreneurs indépendants qui ne relevaient pas de la *Loi*.

La Commission a énuméré les critères qui permettent de déterminer si une personne est un salarié ou un entrepreneur indépendant. Ces critères comprennent la propriété des outils, la preuve de l'existence d'une entreprise et l'indépendance économique. La Commission a conclu que les chauffeurs de taxi étaient des entrepreneurs indépendants, surtout en raison du fait que Air Cab exerçait très peu de contrôle sur leurs activités. Étant donné que les chauffeurs n'étaient pas des salariés, ils n'avaient pas le droit de se syndiquer sous le régime de la *Loi sur les relations industrielles*, et la demande d'accréditation du syndicat a été rejetée.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission rejette la demande du gouvernement provincial qui désirait faire déclarer que les services des préposés aux finances du secteur hospitalier sont essentiels pendant une grève.

Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion) c. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252*, PS-024-02, 29 octobre 2003.

L'employeur, le gouvernement provincial, et le syndicat défendeur ont tenu des négociations dans le but de déterminer si les services des employés du secteur hospitalier qui étaient préposés à la feuille de paye, aux comptes clients et aux comptes fournisseurs devaient être déclarés essentiels, ce qui les aurait privés par le fait même de leur droit de grève. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre. L'employeur a présenté une demande à la Commission du travail et de l'emploi sous le régime du paragraphe 43.1(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans le but de faire déclarer que les services de ces salariés

employee and supplier payments during a strike, this could lead to staffing problems and an interruption in the supply of goods and services.

The Board stated that in an application under s. 43.1(1) of the Act the onus is on the employer to establish the essential nature of the services. The evidence of the employer indicated that a strike that included financial workers would create inconvenience and economic hardship. However, these consequences do not mean that the services in question are essential. The employer had already failed with a similar application in 1995. The evidence on the current application did not justify the essential services designation and the employer's application was dismissed.

Board determines instances in which Province may use outside contractors during strike

Canadian Union of Public Employees, Local 1251 v. Province of New Brunswick (Board of Management), PS-013-03, PS-014-03, PS-015-03, 20 October 2003

The complainant union alleged before the Labour and Employment Board that the employer Province was improperly contracting out the work of Human Service Counsellors to independent agencies during a strike contrary to s. 102(3)(a) of the Public Service Labour Relations Act. The complaints involved incidents in Sussex and Woodstock. In the Sussex incident the employer retained a male counsellor from an outside agency to deal with 2 teenage boys because the Sussex office employed only female counsellors. In the Woodstock incident the employer retained an independent agency to transport a client to Fredericton for an ultrasound appointment.

The Board noted that under the Act the employer is entitled to contract work to an outside agency for the purposes of continuing "business as usual", meaning the assignment of duties which would be made in the absence of a strike. In the Sussex case, the employer would have retained an outside counsellor to deal with the teenage boys and, therefore, it was not improper to bring in a male counsellor during the strike. However, in the Woodstock situation, the work of transporting a client would normally have been done by a designated employee and the use of an outside agency for this purpose amounted to a violation of the Act.

étaient essentiels dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité du public. Selon l'employeur, si les régies régionales de la santé interrompaient leurs paiements à leurs employés et à leurs fournisseurs pendant une grève, elles pourraient éprouver des problèmes d'effectifs et être privées des biens et services dont elles ont besoin.

La Commission a statué que l'employeur qui présente une demande sous le régime du paragraphe 43.1(1) de la *Loi* a le fardeau de prouver le caractère essentiel des services en cause. La preuve faite par l'employeur permettait de conclure qu'une grève à laquelle prendraient part les préposés aux finances provoquerait des inconvénients et des difficultés d'ordre économique. Mais ces conséquences ne signifiaient que les services en question étaient essentiels pour autant. L'employeur n'avait pas eu gain de cause quand il avait présenté une demande semblable en 1995. La preuve faite à l'appui de la présente demande ne justifiait pas que les services des salariés en cause soient déclarés essentiels, et la demande de l'employeur a été rejetée.

La Commission détermine les cas dans lesquels le gouvernement provincial peut avoir recours à des sous-traitants pendant une grève.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1251 c. *Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, PS-013-03, PS-014-03, PS-015-03, 20 octobre 2003.

Le syndicat plaignant a allégué devant la Commission du travail et de l'emploi que l'employeur, le gouvernement provincial, avait illégalement donné à la sous-traitance le travail des conseillers des Services aux adultes, aux enfants et aux adolescents pendant une grève, en contravention de l'alinéa 102(3)*a)* de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Les plaintes concernaient des incidents qui s'étaient produits à Sussex et à Woodstock. Lors de l'incident qui avait eu lieu à Sussex, l'employeur avait fait appel à un conseiller masculin d'un organisme de l'extérieur pour prendre en charge deux adolescents, parce que le bureau de Sussex comptait seulement des conseillères féminines. Dans le cas de l'incident de Woodstock, l'employeur avait retenu les services d'un organisme indépendant afin d'assurer le transport d'une personne à Fredericton pour qu'elle y subisse une échographie.

La Commission était d'avis que la *Loi* permet à l'employeur de donner du travail en sous-traitance à un organisme de l'extérieur « dans le cours normal de ses activités », c'est-à-dire de confier à des sous-traitants des tâches qui leur seraient dévolues même s'il n'y avait pas de grève. En ce qui a trait à l'incident de Sussex, l'employeur aurait de toute façon fait appel à un conseiller de l'extérieur pour s'occuper des adolescents. Il n'a donc pas agi illégalement en retenant les services d'un conseiller masculin au cours de la grève. Mais dans le cas de l'incident qui s'est produit à Woodstock, le transport de la personne aurait normalement été confié à un salarié désigné, et le fait d'avoir plutôt eu recours à un organisme de l'extérieur constituait une infraction à la *Loi*.

Employer to take steps to prevent volunteers from doing work of striking custodians

Canadian Union of Public Employees, Local 1251 v. Province of New Brunswick (Board of Management), PS-016-03, 4 November 2003

The complainant union represented custodial workers at the Province's community colleges in Saint John and Moncton. The union went on a strike during which the garbage began to pile up. Persons other than the union's designated custodial staff, possibly students and instructions, began to empty classroom garbage cans into a dumpster. The garbage also accumulated at the Moncton college but, again, it appears the students and instructions began to clear away the debris and even clean the washrooms. The union complained to the Labour and Employment Board that the colleges were in violation of s. 102(3)(a) of the Public Service Labour Relations Act.

The Board noted that s. 102(3)(a) incorporates a "quid pro quo" in that employees are banned from picketing in return for which the employer is prohibited from replacing striking employees. The section extends to the use of volunteers like students and instructions and it is the responsibility of the employer to control the premises in order to ensure the section is followed. The central issue in this case was whether the employer was aware that the work of striking union members was being done by volunteers so that it could take steps to prohibit the continuation of this practice. In the case of the Saint John, the Board determined that the college was not aware that custodial work was being carried out by the volunteers and, accordingly, the employer had not violated the Act. However, in the Moncton instance, the employer was aware that the custodial work was being done by volunteers but did not take the appropriate steps, such as issuing written directions to instructors, to prohibit the performance of this work. The employer had violated s. 102(3)(a) with respect to the Moncton college.

PENSION BENEFITS ACT

Board holds that Pension Benefits Act gives Superintendent power to determine employment status for purposes of pension plan eligibility

Amalgamated Transit Union, Local 1182 v. Superintendent of Pensions, PA-001-03, 24 October 2003

L'employeur doit prendre des mesures pour empêcher que des bénévoles fassent le travail de concierges en grève.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1251 c. *Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, PS-016-03, 4 novembre 2003.

Le syndicat plaignant représentait le personnel de concierges des collèges communautaires de Saint-Jean et de Moncton. Le syndicat a débrayé et les ordures ont commencé à s'accumuler. Des personnes autres que les concierges syndiqués désignés (peut-être des étudiants ou des membres du personnel enseignant) ont alors pris l'initiative de vider les poubelles des salles de classe dans une benne. Les déchets s'accumulaient également au collège de Moncton, où il semble que les étudiants et les membres du personnel enseignant aient là aussi commencé à les enlever et même à faire le ménage des toilettes. Le syndicat s'est adressé à la Commission du travail et de l'emploi pour se plaindre du fait que les collèges contrevenaient à l'alinéa 102(3)*a)* de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

La Commission a fait remarquer que l'alinéa 102(3)*a)* donne lieu à une espèce de contrepartie, en ce sens qu'il interdit aux salariés de participer à un piquet de grève et qu'il interdit aussi en retour à l'employeur de remplacer les grévistes. Cette disposition s'applique également au recours à des bénévoles comme des étudiants et des membres du personnel enseignant, et il incombe à l'employeur de surveiller ses établissements pour s'assurer que la *Loi* y est respectée. La question fondamentale que devait résoudre la Commission en l'espèce consistait à déterminer si l'employeur était au courant que des bénévoles faisaient le travail des syndiqués en grève et s'il aurait pu prendre des mesures pour interdire que de telles initiatives se répètent. En ce qui concerne le collège de Saint-Jean, la Commission a établi que l'administration n'était pas au courant que des bénévoles effectuaient le travail des concierges et elle a conclu que l'employeur n'avait pas enfreint la *Loi*. Mais à Moncton, l'employeur savait que le travail des concierges était fait par des bénévoles et il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient – il aurait pu notamment faire circuler des directives écrites à l'intention des membres du personnel enseignant – pour empêcher que la situation ne se répète. L'employeur a donc contrevenu à l'alinéa 102(3)*a)* en ce qui a trait au collège de Moncton.

LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION

La Commission statue que la *Loi sur les prestations de pension* donne au surintendant le pouvoir de déterminer si une personne a la qualité de salarié dans le contexte de son admissibilité à un régime de pension.

Syndicat uni du transport, section locale 1182 c. *Surintendant des pensions*, PA-001-03, 24 octobre 2003.

The applicant union represented persons involved in the operation of the transit system in the City of Saint John. The union took the position that these individuals were employees of the City and, therefore, eligible to become members of the City's pension plan. The union applied to the Superintendent of Pensions for a determination as to the status of the transit system workers. The City and its Pension Board took the position before the Superintendent that the transit workers were not employees of the City. The Superintendent came to the conclusion that he did not have the authority under s. 29 of the Pension Benefits Act to determine whether the transit workers were employees of the City and declined to settle the dispute between the parties. The matter of the Superintendent's authority was referred to the Labour and Employment Board pursuant to s. 73 of the Pension Benefits Act.

The Board observed that s. 29 of the Pension Benefits Act specified that the Superintendent could determine whether an individual belonged to a class of employees for whom a pension plan was established. A purposive reading of the legislation indicated that the presence of this express authority necessarily implied the power to determine employee status. Otherwise, an employer would be able to negate the jurisdiction of the Superintendent by simply taking issue with an individual's employment status. The matter was returned to the Superintendent for a determination of whether the transit workers were employees of the City of Saint John for whom a pension plan was established.

The Superintendent brought an application for judicial review before the Court of Queen's Bench to quash the Board's decision. The Court decision is pending.

HUMAN RIGHTS ACT

Board concludes that police officer not discriminated against by reason of disability

Price v. City of Fredericton, Chief of Police and Fredericton Police Association, HR-001-03, 21 January 2004

The complainant was a police officer with 24 years experience as a member of the City of Fredericton force. In August 1998 he injured his back in the course of restraining an intoxicated and boisterous person. The complainant was off work for a year during which he received workers' compensation payments. In August 1999 the complainant began to assume "light duties" at a desk job for 6 hours a day, a reduction from the usual 12 hour shift. By February 2000 the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission, on the advice of healthcare professionals, formed the opinion that the complainant was healthy enough

Le syndicat demandeur représentait des personnes qui s'occupaient de faire fonctionner le réseau de transport en commun de la municipalité de Saint-Jean. Selon le syndicat, ces personnes étaient des salariés de la municipalité et elles étaient donc admissibles à devenir des participants au régime de pension de la municipalité. Le syndicat s'est adressé au surintendant des pensions pour faire établir la situation des travailleurs du réseau de transport en commun. La municipalité et son conseil responsable de l'administration du régime de pension ont soutenu devant le surintendant que les travailleurs du transport en commun n'étaient pas des salariés de la municipalité. Le surintendant a conclu que l'article 29 de la *Loi sur les prestations de pension* ne lui conférait pas le pouvoir de déterminer si les employés du réseau de transport en commun étaient des salariés de la municipalité, et il a refusé de se saisir du litige entre les parties. La question des pouvoirs du surintendant a été renvoyée devant la Commission du travail et de l'emploi, conformément à l'article 73 de la *Loi sur les prestations de pension*.

La Commission a fait remarquer que l'article 29 de la *Loi sur les prestations de pension* édicte que le surintendant peut déterminer si une personne fait partie d'une catégorie de salariés pour lesquels un régime de pension est établi. Une interprétation fondée sur l'objet de la *Loi* amène nécessairement à déduire que ce pouvoir exprès comprend aussi le pouvoir de déterminer si une personne est un salarié. Sinon, il suffirait à l'employeur de remettre en question la qualité de salarié d'une personne pour se soustraire à la compétence du surintendant. L'affaire a été renvoyée au surintendant pour qu'il détermine si les travailleurs du transport en commun étaient des salariés de la municipalité de Saint-Jean pour lesquels un régime de pension est établi.

Le surintendant a présenté un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine afin de faire infirmer la décision de la Commission. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission statue qu'un policier n'a pas été victime de discrimination fondée sur l'incapacité.

Price c. *Municipalité de Fredericton, chef de police de Fredericton et Fredericton Police Association*, HR-001-03, 21 janvier 2004.

Le plaignant était un policier qui comptait 24 années d'expérience au sein du service de police de la municipalité de Fredericton. En août 1998, il s'est blessé au dos en tentant de maîtriser une personne en état d'ébriété qui faisait du tapage. Le plaignant s'est absenté du travail pendant une année au cours de laquelle il a touché des prestations d'indemnisation des travailleurs. En août 1999, le plaignant a commencé à s'acquitter de tâches de bureau « légères » six heures par jour, comparativement aux quarts de travail normaux d'une durée de 12 heures. En février 2000, sur recommandation de spécialistes de la santé, la Commission

to return to full-time work. The complainant indicated to the Chief of Police that, despite the professional opinions, he was not ready to return to work and asked to be continued on light duties. The Chief rejected this request because of a lack of medical support. The discussion turned to the possibility that the complainant should retire with a $10,000 allowance and this was proposed to the City, but was rejected. Between February and August 2000, the complainant was off work on 3 occasions for medical ailments unrelated to his back injury. In early August the complainant met with City officials and was given the option of returning to work full-time, taking further time off work with medical certification, or retiring. The complainant decided later that day to take retirement. In the summer of 2001 the complainant filed a complaint with the Human Rights Commission alleged that the City and its Chief of Police had violated s. 3(1) of the Human Rights Act by discriminating against him on the basis of disability and age. The matter went before the Labour and Employment Board where the complainant alleged that the City had forced him into retirement rather than make appropriate accommodation for his back injury.

The Board decided as a preliminary matter that under the Human Rights Act it had jurisdiction to deal with the complaint against the City of Fredericton and its Chief of Police, regardless that the matter of discrimination might also be dealt with under the collective agreement or the Police Act. The Board then observed that the Human Rights Act has the status of a quasi-constitutional document which must be interpreted in a broad and liberal fashion. Accordingly, it was decided that the complainant's back injury amounted to a disability within s. 3(1) of the Act. However, the evidence indicated that the complainant was ready to return to work in February 2000, his further medical problems were not related to his back, and the respondents had no reason to believe an accommodation was needed. The complainant was not compelled by the respondents to retire. Rather, he freely chose this option. His discrimination complaint was dismissed.

The Human Rights Commission brought an application for judicial review before the Court of Queen's Bench to quash the Board's decision. The Court decision is pending.

de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail a statué que le plaignant était suffisamment en santé pour reprendre son travail à temps plein. Le plaignant a fait savoir au chef de police qu'il n'était pas prêt à retourner au travail malgré ce qu'en disaient les spécialistes, et il a demandé à continuer de s'acquitter de tâches allégées. Le chef a rejeté sa demande, parce qu'elle n'était pas justifiée par les preuves médicales. Les parties ont alors discuté de la possibilité que le plaignant prenne sa retraite après avoir touché une allocation de 10 000 $. Cette solution a été proposée à la municipalité qui l'a rejetée. De février à août 2000, le plaignant s'est absenté du travail à trois occasions à cause de problèmes de santé qui n'avaient aucun rapport avec sa blessure au dos. Au début du mois d'août, le plaignant a rencontré des représentants de la municipalité qui lui ont donné le choix entre trois possibilités : retourner au travail à temps plein, prendre un nouveau congé justifié par un certificat médical ou prendre sa retraite. Plus tard ce jour-là, le plaignant a décidé de prendre sa retraite. Au cours de l'été 2001, le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, dans laquelle il alléguait que la municipalité et son chef de police avaient contrevenu au paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne* en faisant preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité et de son âge. L'affaire a été entendue par la Commission du travail et de l'emploi devant laquelle le plaignant a prétendu que la municipalité l'avait forcé à prendre sa retraite, au lieu d'adopter les mesures qui s'imposaient pour tenir compte de sa blessure au dos.

Dans le cadre d'un moyen préliminaire, la Commission a statué que la *Loi sur les droits de la personne* lui donnait compétence pour entendre la plainte portée contre la municipalité et son chef de police, même si la question de la discrimination pouvait également être abordée en vertu de la convention collective ou sous le régime de la *Loi sur la police*. La Commission a également fait remarquer que la *Loi sur les droits de la personne* revêt l'importance d'un document quasi-constitutionnel et qu'à ce titre, elle doit recevoir une interprétation généreuse et libérale. Elle a donc conclu que la blessure au dos subie par le plaignant constituait une incapacité au sens du paragraphe 3(1) de la *Loi*. Toutefois, la preuve permettait de conclure que le plaignant était apte à retourner au travail en février 2000, que ses ennuis de santé n'étaient pas imputables à sa blessure au dos et que les défendeurs n'avaient aucune raison de croire qu'ils devaient tenir compte d'une quelconque blessure. Le plaignant n'a pas été forcé par les défendeurs à prendre sa retraite. Il a plutôt choisi cette solution de son plein gré. Sa plainte de discrimination a été rejetée.

La Commission des droits de la personne a présenté un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine afin de faire infirmer la décision de la Commission. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

No discrimination on the basis of physical disability where waitress terminated because of occasional abdominal pains

Daigle v. Griffin's Pub and Peterson, HR-002-02, 20 October 2003

The complainant began work as a waitress and bartender at the respondents' Oromocto pub in late March 2000. About a week after she began employment, the complainant experienced abdominal pains and had to leave work for the day. About 2 weeks later, the complainant again experienced abdominal pains and was late for work because she went to the hospital. A few days later she was dismissed. The employer indicated that the complainant was terminated because her ailments meant she would not be a dependable employee. The complainant filed a complaint of discrimination on the basis of physical disability contrary to s. 3(1) of the Human Rights Act, and the matter proceeded before the Labour and Employment Board.

The evidence before the Board indicated that the complainant's occasional abdominal pain did not amount to a physical disability within s. 3(1) of the Act because it was not a severe, permanent or persistent ailment. The issue, then, was whether the complainant had been discriminated against because the employer *perceived* that she had a physical disability. The Board concluded that the employer perceived that the complainant had just a "normal ailment", but that it was ongoing. This was not a case of discrimination on the basis of physical disability, although the employer ought to have given the complainant a fair chance to prove herself. The complaint was dismissed.

The Human Rights Commission brought an application for judicial review before the Court of Queen's Bench to quash the Board's decision. The Court decision is pending.

Une serveuse congédiée en raison de douleurs abdominales occasionnelles n'est pas victime de discrimination en raison de l'incapacité physique.

Daigle c. *Griffin's Pub* et *Peterson*, HR-002-02, 20 octobre 2003.

La plaignante a commencé à travailler comme serveuse et barmaid au pub des défendeurs à Oromocto à la fin de mars 2000. Environ une semaine après avoir commencé à travailler, la plaignante a ressenti des douleurs abdominales et elle a dû quitter son travail pour la journée. Approximativement deux semaines plus tard, la plaignante a de nouveau ressenti des douleurs abdominales et elle s'est présentée au travail en retard parce qu'elle s'était rendue à l'hôpital. Elle a été congédiée quelques jours plus tard. L'employeur a affirmé qu'il avait congédié la plaignante parce qu'elle ne pouvait pas être une employée fiable en raison de ses ennuis de santé. La plaignante a déposé une plainte de discrimination en raison de l'incapacité physique en vertu du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*, et l'affaire a été entendue par la Commission du travail et de l'emploi.

Selon la preuve qui a été faite devant la Commission, les douleurs abdominales que ressentait à l'occasion la plaignante n'équivalaient pas à une incapacité physique au sens du paragraphe 3(1) de la *Loi*, parce qu'elles n'étaient pas une maladie grave, permanente ou persistante. La question à laquelle la Commission devait donc répondre consistait à savoir si la plaignante avait été victime de discrimination en raison du fait que l'employeur *estimait* qu'elle était atteinte d'une incapacité physique. La Commission a conclu qu'aux yeux de l'employeur, la plaignante souffrait de malaises « normaux », mais qui avait un caractère répétitif. L'employeur n'a pas fait preuve de discrimination en raison de l'incapacité physique, même s'il aurait dû donner à la plaignante la possibilité de faire ses preuves. La plainte a été rejetée.

La Commission des droits de la personne a présenté un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine afin de faire infirmer la décision de la Commission. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there were 2 Board decisions which gave rise to an application for judicial review before the Court of Queen's Bench and during which period a court decision was rendered. One matter proceeded on to the Court of Appeal.

***Canadian Union of Public Employees, Local 2745 v. Province of New Brunswick (Board of Management)*, 91/03/CA, 25 March 2004**

Complaint and Board Decision: The employer Province sought a ruling from the Labour and Employment Board as to whether 640 members of the respondent union should be designated under s. 43.1 of the Public Service Labour Relations Act as "essential in the interest of the health, safety or security of the public." The application, which related to exceptional needs students, involved the classifications of Teacher's Assistant and Student Attendant. The Board heard evidence to the effect that an effort was being made to accommodate exceptional students within the mainstream of the public school system. It was seen that Student Attendants and some Teacher's Assistants provided essential services directly to exceptional students, including such things as tube feeding, blood sugar monitoring and assisting with mobility. These services were all the more essential where schools continued to operate during a strike by other administrative employees in the bargaining unit. The Board granted the employer's request for an essential services designation regarding the classifications of Teacher's Assistant and Student Attendant.

Application for Judicial Review: The union brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench seeking to quash the Board's decision to designate the classifications of Teacher's Assistant and Student Attendant as essential.

Court Decisions: The Court of Queen's Bench (per Justice Garnett) concluded that the Board had erred by designating the positions in question as essential. The judge noted that for the purposes of s. 43.1 of the Act education is not considered to be essential for reasons of "health, safety or security of the public". Teachers were not designated as essential and, therefore, those who assisted teachers in furtherance of the educational goal were not essential. The employer appealed this decision to the New Brunswick Court of Appeal (per Larlee J.A.) which allowed the appeal. The Court of Appeal held that the Board could interpret s. 43.1 of

VIII

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de la période visée par le présent rapport, deux décisions de la Commission ont donné lieu à un recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine dont celle-ci a rendu décision, et l'une d'entre elles a été portée en appel devant la Cour d'appel.

***Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745* c. *Province du Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, 91/03/CA, 25 mars 2004.**

La plainte et la décision de la Commission : L'employeur, le gouvernement provincial, a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de statuer au sujet de la question de savoir si les services de 640 membres du syndicat défendeur pouvaient être désignés comme étant « essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public », au sens de l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Cette demande, qui concernait des élèves en difficulté, mettait en cause les classifications des aides-enseignants et des préposés aux élèves. La Commission a entendu des témoignages selon lesquels des efforts étaient déployés pour répondre aux besoins des enfants en difficulté dans le réseau scolaire public régulier. L'employeur jugeait essentiels les services que fournissaient directement aux enfants en difficulté les aides-enseignants et les préposés aux élèves, comme l'alimentation par sonde, la vérification du taux de glycémie et l'aide à la mobilité. Pour l'employeur, ces services étaient d'autant plus essentiels quand les écoles demeuraient ouvertes pendant une grève des autres salariés du secteur de l'administration qui faisaient partie de l'unité de négociation. La Commission a acquiescé à la demande de l'employeur et a déclaré essentiels les services rendus par les salariés qui faisaient partie des classifications des aides-enseignants et des préposés aux élèves.

Le recours en révision : Le syndicat s'est prévalu en révision devant la Cour du Banc de la Reine dans le but de faire renverser la décision de la Commission de déclarer essentiels les services fournis par les salariés des classifications des aides-enseignants et des préposés aux élèves.

Les décisions des tribunaux : La Cour du Banc de la Reine (sous la plume du juge Garnett) a statué que la Commission avait commis une erreur en déclarant que les services fournis par les salariés qui occupaient les postes en question étaient essentiels. De l'avis du juge, l'éducation ne peut pas être considérée comme un service « essentiel à l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public » au sens de l'article 43.1 de la *Loi*. Les services des enseignants n'ayant pas été déclarés essentiels, ceux des personnes qui les aident à exécuter leur mission éducative ne le sont donc pas plus. L'employeur s'est pourvu devant la Cour d'appel du

the Act on the basis of whether the services in question related primarily to health, rather than education, because this choice in interpretation was rationally supported by the section. Moreover, the Board did not need to be concerned about any anomaly which arose because teachers were not designated while Teacher's Assistant and Student Attendant positions were designated as essential. Rather, the Board was entitled to focus on the legislative question of whether the positions in question should be designated as essential for reasons of "health, safety or security of the public". The Board's designation decision was not patently unreasonable and was restored.

***Acier Nord-Est Ltée / North-East Steel Ltd., Mike Rebar Setter Ltd., Gallien, Gallien and Gallien v. Labourers' International Union of North America*, Bathurst B-M-55-03, 28 October 2003**

Complaint and Board Decision: Olympic Metal Ltd. manufactured and installed reinforced steel. The sons of Olympic's owner created a company called Acier Nord-Est Ltée / North-East Steel Ltd. which took over the task of installing steel manufactured by Olympic. The Labourers' International Union of North America was certified by the Labour and Employment Board to be the bargaining agent for the Acier employees but Acier, which was bound to a collective agreement between the union and an employer's organization, would not deal with the union. The union filed grievances and an adjudicator awarded it some $22,738 in damages, representing the amount union members would have earned if Acier had respected the collective agreement. The union was not able to enforce the award because Acier indicated that it had gone out of business. A new firm, Mike Rebar Setter Ltd., was created by principals who had prior dealings with Olympic and Acier. The union complained to the Labour and Employment Board that Acier had committed an unfair labour practice under s. 3 of the Industrial Relations Act by ceasing business for the purpose of avoiding the union and that Mike Rebar was, in fact, a successor to Acier. The Board concluded that Acier did not have a legitimate business reason to cease operations, and observed that Mike Rebar had taken over Acier's steel installation work, with the same supplier, the same tools and equipment, and the same employees. Mike Rebar was declared to be a successor to Acier and, therefore, bound by the collective agreement to which Acier had been bound. Further, Acier, its directors and Mike Rebar were held liable for the award of $22,738 which the arbitrator had earlier made in the union's favour.

Nouveau-Brunswick qui (par l'entremise de la juge Larlee) lui a donné gain de cause. La Cour d'appel a statué que la Commission pouvait, en interprétant l'article 43.1 de la *Loi*, déterminer si les services en cause étaient fournis dans l'intérêt de la santé, plutôt que dans un but éducatif, parce que son interprétation était logiquement fondée sur cette disposition. Qui plus est, la Commission n'avait pas à se préoccuper de l'incongruité de la situation susceptible de découler du fait que les services des enseignants n'avaient pas été déclarés essentiels, contrairement à ceux des aides-enseignants et des préposés aux élèves. La Commission était justifiée en droit de se concentrer sur la question que pose la *Loi* et qui consiste à déterminer si les postes en cause doivent être déclarés « essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public ». La Cour a déclaré que la décision de la Commission n'était pas manifestement déraisonnable, et elle l'a été rétablie.

***Acier Nord-Est Ltée / North-East Steel Ltd., Mike Rebar Setter Ltd., Gallien, Gallien* et *Gallien* c. *Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord*, Bathurst B-M-55-03, 28 octobre 2003.**

La plainte et la décision de la Commission : Olympic Metal Ltd. fabriquait et installait de l'acier d'armature. Les fils du propriétaire d'Olympic ont constitué une société appelée Acier Nord-Est Ltée / North-East Steel Ltd. qui a assumé les travaux d'installation de l'acier fabriqué par Olympic. L'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord a été accréditée par la Commission du travail et de l'emploi comme agent négociateur des salariés d'Acier Nord-Est Ltée, mais l'entreprise, qui était partie prenante à une convention collective entre le syndicat et une organisation d'employeurs, ne voulait pas faire affaire avec le syndicat. Le syndicat a déposé des griefs, et un arbitre lui a octroyé environ 22 738 $ en dommages-intérêts en contrepartie du montant que les membres du syndicat auraient gagné si Acier Nord-Est Ltée avait respecté la convention collective. Le syndicat a été incapable d'exécuter la sentence arbitrale, parce que les dirigeants d'Acier Nord-Est ont affirmé que l'entreprise avait fermé ses portes. Une nouvelle entreprise, Mike Rebar Setter Ltd., a été mise sur pied par des mandants qui faisaient auparavant affaire avec Olympic et Acier Nord-Est. Le syndicat s'est plaint à la Commission du travail et de l'emploi du fait qu'Acier Nord-Est avait adopté une pratique déloyale de travail au sens de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles* en fermant ses portes pour éviter d'avoir à traiter avec le syndicat, et il a allégué que Mike Rebar Setter Ltd. était le successeur d'Acier Nord-Est. La Commission a statué qu'Acier Nord-Est n'avait aucun motif commercial légitime de fermer ses portes, et elle a conclu que Mike Rebar avait pris en charge les travaux d'installation d'Acier Nord-Est en faisant affaire avec le même fournisseur, en utilisant les mêmes outils et le même matériel et en faisant appel aux services des mêmes salariés. La Commission a déclaré que Mike Rebar était le successeur d'Acier Nord-Est et qu'il était donc obligé par la convention collective à laquelle Acier Nord-Est était partie prenante. De plus, Acier Nord-Est, ses administrateurs et Mike Rebar ont été tenus responsables du

Application for Judicial Review: The applicants, Acier, its directors and Mike Rebar, brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench arguing that the Board did not have the authority to enforce the arbitrator's decision to award damages against them.

Court Decision: *The Court of Queen's Bench (per Justice McIntyre) recognized that the Labour and Employment Board may only grant the remedies found in s. 106 of the Industrial Relations Act and that this section did not give the Board the authority to enforce an arbitrator's decision. However, the court concluded that the Board did not make a damage award in order to enforce the arbitrator's decision. Rather, the Board had concluded that the companies and the principals had engaged in unfair labour practices by refusing to recognize the union. The Board had properly exercised its powers, pursuant to s. 106 of the Act, to provide a remedy in the form of damages for this violation of the Act. The application for judicial review was dismissed.*

paiement de la somme de 22 738 $ précédemment octroyée par l'arbitre au syndicat.

Le recours en révision : Les requérants, Acier Nord-Est, ses administrateurs et Mike Rebar, se sont prévalus en révision devant la Cour du Banc de la Reine sous prétexte que la Commission n'avait pas le pouvoir de faire exécuter la sentence arbitrale qui les condamnait à payer des dommages-intérêts.

La décision du tribunal : *La Cour du Banc de la Reine (par l'entremise du juge McIntyre) a reconnu que la Commission du travail et de l'emploi avait seulement le pouvoir de se prononcer sur les recours prévus à l'article 106 de la Loi sur les relations industrielles, et que cette disposition n'autorisait pas la Commission à faire exécuter une sentence arbitrale. Toutefois, la Cour a statué que la Commission n'avait pas prononcé un jugement en dommages-intérêts pour faire exécuter la décision de l'arbitre. La Commission avait plutôt conclu que les entreprises et leurs mandants avaient adopté une pratique déloyale de travail en refusant de reconnaître le syndicat. La Commission avait donc exercé à bon escient les pouvoirs que lui confère l'article 106 de la Loi en faisant droit à un recours en dommages-intérêts fondé sur une contravention à la Loi. Le recours en révision a été rejeté.*

IX

SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles

April 1, 2003 - March 31, 2004/1 avril 2003 au 31 mars 2004

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	7	43	50	28	9	7	44	6
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	3	13	16	10	1	1	12	4
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	--	11	11	6	--	--	6	5
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	2	2	4	1	3	--	4	--
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	--	1	--	--	--	--	1
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	18	18	36	5	4	12	21	15

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles
continued/continu

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	--	1	1	--	--	1	1	--
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inequitable	17	32	49	8	4	18	30	19
Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107)	1	5	6	--	--	5	8	1
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches	3	--	3	--	--	--	4	2
Application for Accreditation/demande d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	--	--	--	--	--	--	--	--
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	--	--	--	--	--	--	--	--
Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel	-	--	--	--	--	--	--	--
Reference Concerning a Strike or Lockout/Renvoi relatif au vote de grève ou de lock-out	--	1	--	--	--	--	--	1
TOTALS	**52**	**127**	**179**	**59**	**22**	**43**	**124**	**55**

Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics

April 1, 2003-March 31, 2004/1 avril 2003 au 31 mars 2004

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	--	--	--	--	--	--	--	--
Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	2	5	7	5	--	--	5	2
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux terms de l'art. 43.1(8)	--	--	--	--	--	--	--	--
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	3	8	11	3	--	5	8	3
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	--	--	--	--	--	--	--	--
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	--	1	1	1	--	--	1	--
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	--	3	3	--	--	--	--	3
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	--	--	--	--	--	--	--	--

Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics

continued/continu

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 100.1)/Demande de nomination d'une arbitre (art. 100.1)	--	1	1	1	--	--	1	--
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	--	2	2	1	--	--	1	1
Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	--	2	2	1	1	--	2	--
Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23)	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	--	2	2	1	--	--	1	1
Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour declaration qu'il y a impasse (art. 70)	--	1	1	1	--	--	1	--
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	--	--	--	--	--	--	--	--
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employer Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur		2	2	--	--	--	--	2
TOTALS	**5**	**27**	**32**	**14**	**1**	**5**	**20**	**12**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2003- March 31, 2004/1 avril 2003 au 31 mars 2004

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	7	42	49	13	2	1	25	41	8
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	6	3	9	3	--	--	3	3	6
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	--	2	2	--	2	--	--	2	--
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	1	3	4	--	--	--	3	3	1
TOTALS	**14**	**50**	**64**	**16**	**4**	**1**	**31**	**49**	**15**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2003 - March 31, 2004/1 avril 2003 au 31 mars 2004

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes					Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Remitted back for further Investigation/ Renvoyer pour Conplément d'enquête	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	--	2	2	--	--	--	2	--	2	--
TOTALS	**--**	**2**	**2**	**--**	**--**	**--**	**2**	**2**	**2**	**--**

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2003 - March 31, 2004/1 avril 2003 au 31 mars 2004

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	6	5	11	--	2	1	1	4	7
TOTALS	**6**	**5**	**11**	**--**	**2**	**1**	**1**	**4**	**7**